

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna

Huvudavtal SFO-LO/PTK 1982-04-06

Utvecklingsavtal inkl avtal om förslagsverksamhet SAF-PTK/LO

Omställningsavtal SAF-PTK

Pensionsavtal ITP

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Arbetstidsavtal SAF-PTK

Reseavtal SFO-PTK 1991-03-19

Innehållsförteckning

| | Sida |
|-------------------------------------------------|------|
| 1 Avtalets omfattning..... | 5 |
| 2 Huvudarbetsplats m m..... | 5 |
| 3 Anställning..... | 6 |
| 4 Allmänna åligganden m m | 9 |
| 5 Arbetstid m m | 10 |
| 6 Övertid och mertid | 14 |
| 7 Resttidsersättning | 17 |
| 8 Semester | 18 |
| 9 Tjänstledighet och löneförmåner | 23 |
| 10 Allmänna bestämmelser om lön | 25 |
| 11 Sjuklön | 27 |
| 12 Sjukvård m m..... | 33 |
| 13 Anställningens upphörande m.m. | 35 |
| 14 Förhandlingsordning | 38 |
| Bilaga | |
| Utdrag ur Lagen om anställningsskydd (LAS)..... | 40 |

1 Avtalets omfattning

1.1 Tillämpningsområde

Detta avtal äger tillämpning på medarbetare inom företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, bransch Apotek.

1.2 Inskränkningar i avtalet

1.2.1 Pensionärer

För medarbetare som anställs efter att ha avgått med pension gäller avtalet med följande inskränkning:

- Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden gäller endast om arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om det.

1.2.2 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För medarbetare, som enligt 3 Anställning, har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt 11 Sjuklön begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § 1 st Lagen om sjuklön (SjLL)).

2 Huvudarbetsplats m m

2.1 En huvudarbetsplats

Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där tjänstgöringen normalt sker.

Huvudarbetsplats är den arbetsplats där frågor som rör anställningen regleras.

Medarbetare kan anställas för tjänstgöring på en arbetsplats.

Medarbetare kan frivilligt tjänstgöra på en eller flera arbetsplatser utöver huvudarbetsplatsen.

Utöver ovanstående är medarbetare skyldig att tillfälligt tjänstgöra på annan arbetsplats på samma eller närliggande ort.

I första hand bör frivillig personal först tillfrågas för sådan tjänstgöring.

2.2 Två arbetsplatser

Överenskommelse kan träffas om tjänstgöring på två arbetsplatser, antingen i samband med anställningen eller under pågående anställning. Detta innebär att medarbetaren har två ordinarie arbetsplatser som denne arbetar på och att detta är schemalagt.

En av dessa arbetsplatser ska vara huvudarbetsplats.

Medarbetare kan frivilligt tjänstgöra på en eller flera arbetsplatser utöver vad som anges ovan.

Utöver ovanstående är medarbetare skyldig att tillfälligt tjänstgöra på annan arbetsplats på samma eller närliggande ort.

I första hand bör frivillig personal först tillfrågas för sådan tjänstgöring.

2.3 Rörlig tjänst

Medarbetare kan tillträda rörlig tjänst i samband med anställningen eller enligt överenskommelse under pågående anställning. Rörlig tjänst innebär placering på huvudarbetsplats med tjänstgöringsskyldighet på samtliga arbetsplatser inom ett överenskommet och definierat område. I de fall medarbetaren tjänstgör vid huvudarbetsplatsen ska ett arbetstidsschema med normal daglig tjänstgöringstid vara fastlagt.

Fast lönetillägg utges vid rörlig tjänst med 10 % av den egna månadslönen.

3 Anställning

3.1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt nedan.

3.2 Anställning för viss tid

Anställning för viss tid får träffas i följande fall.

3.2.1 Vikariat m m

Utöver vad som gäller i Lagen om anställningsskydd (LAS) får avtal om visstidsanställning träffas under förutsättning att det gäller:

- planerad omorganisation, högst ett år
- semesterersättare, högst tre månader
- ökat personalbehov, högst sex månader
- vikariat på ledig befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen har utsetts.

Anmärkning

De aktuella reglerna i LAS återfinns som bilaga.

3.2.2 Studerande

Studerande får anställas för viss tid eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

3.2.3 Pensionärer

Pensionärer får anställas för viss tid eller visst arbete.

3.2.4 Praktikanter

Studerande får anställas för viss tid om anställningen avser praktikarbete som krävs för fullgörande av högskoleutbildning.

3.3 Provanställning

3.3.1

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren

- om medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
- om det annars finns särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

3.3.2

Innan arbetsgivare och medarbetare träffar avtal om provanställning ska arbetsgivaren underrätta berörd arbetstagarorganisation.

3.3.3

Om provanställning ska avslutas innan den avtalade provotiden går ut gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Arbetsgivaren ska i sådant fall underrätta medarbetaren och varsla den fackliga organisation som medarbetaren tillhör minst två veckor i förväg.

3.3.4

Om provanställningen ska upphöra vid provotidens utgång ska besked lämnas till medarbetaren minst två veckor i förväg.

3.3.5

Provanställning kan omfatta högst sex månader.

3.4 Besked och varsel

3.4.1 Besked om att visstidsanställning inte kommer att förnyas

Arbetsgivarens skyldighet att lämna besked till medarbetaren om att visstidsanställning inte kommer att förnyas ska gälla endast i de fall den pågående anställningen avser längre tid än tre månader. Denna skyldighet gäller även om den i 15 § LAS angivna kvalifikationstiden ej är uppfylld. Rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner enligt 17 § LAS gäller emellertid endast om kvalifikationstiden enligt 15 § LAS är uppfylld och besked erhållits.

Vid vikariat som inte är tidsbestämda ska besked lämnas så snart arbetsgivaren har förutsättningar att bedöma anställningens varaktighet. Rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner enligt 17 § LAS gäller därvid under anställningens sista månad. Medarbetare, som innehaft visstidsanställning av angivet slag under en sammanhängande tid av mer än tre månader, äger fullgöra tjänstgöringen under minst en månad från det besked lämnats. Besked behöver ej lämnas om medarbetaren erbjudits fortsatt anställning i omedelbar anslutning till vikariatet.

3.4.2 Varsel till arbetstagarorganisation

Varsel till berörd arbetstagarorganisation, i de fall anställning för begränsad tid ej kommer att förnyas enligt 30a § LAS, ska endast ske vid visstidsanställning avseende längre tid än sex månader.

Undantag från varselskyldighet gäller vid vikariat för föräldraledighet eller om medarbetaren erhåller annan anställning i omedelbar anslutning till vikariatet.

3.5 Tjänstbarhetsintyg

Om arbetsgivaren så påfordrar är medarbetare i samband med anställning skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Läkarintyget får inte vara äldre än tre månader. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

3.6 Tillträde

Vid tillträde av anställning utges för färd till tjänstgöringsorten resekostnadsersättning och traktamente enligt gällande resebestämmelser.

Vid anställning som gäller tre månader eller kortare tid utges dylik ersättning även för resa från anställningsorten, såvida anställningen inte omedelbart följs av annan anställning.

3.7 Flyttningskostnad

Medarbetare som tillträder högre befattning inom företaget åtnjuter skälig ersättning för flyttningskostnad. Om arbetsgivaren bedömer att särskilda skäl föreligger kan ersättning utges även i annat fall.

3.8 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal.

4 Allmänna åligganden m m

4.1 Allmänt

Förhållandet mellan arbetsgivaren och medarbetaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

4.2 Tjänstbarhet

Medarbetare är skyldig att, om arbetsgivaren begär det, med hänsyn till särskilda omständigheter, avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Arbetsgivaren äger påfordra att tjänstbarhetsintyg ska utfärdas av viss angiven läkare. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

4.3 Bisyssla

Medarbetare får inte utföra arbete för ett företag, eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med företaget.

Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på medarbetarens arbete inom företaget.

Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag eller av sådan beskaffenhet att risk föreligger att bisysslan kan rubba förtroendet enligt 4.1 ovan, bör han först samråda med arbetsgivaren.

5 Arbetstid m m

5.1 Hel- och deltidstjänstgöring

Full ordinarie arbetstid utgör i genomsnitt under året 37,5 timmar per helgfri vecka. Deltidstjänstgöring bör endast i undantagsfall omfatta mindre än 20 timmar per vecka.

Vid apotek beräknas veckoarbetstiden som ett medeltal under en tjänstgöringsperiod av högst fyra veckor. Arbetstiden kan alternativt fastställas för respektive kalendermånad.

Vid apotek med kvälls- och/eller sön- och helgdagsöppethållande utgör tjänstgöringsperioden högst sex veckor om inte annat överenskommits.

Arbetsperioden beräknas från och med måndag alternativt från och med den första i respektive månad.

Vid fastställande av sommarschema ska hänsyn tas till eventuella infallande helgdagar.

Överenskommelse om längre tjänstgöringsperiod kan träffas lokalt.

Flexibel arbetstidsplanering tillämpas efter överenskommelse om detta på respektive arbetsplats, vilket innebär att medarbetaren ska ges möjlighet att påverka sin utläggning av arbetstid utifrån lokalt utformade riktlinjer.

5.2 Utläggning av arbetstid vid schemalagd tjänstgöring

Medarbetare med en huvudarbetsplats enligt 2.1 och medarbetare med två arbetsplatser enligt 2.2

Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under schemaperioden normalt fördelas på högst fem dagar per vecka. Förändring av arbetstidsschema ska fastställas senast två veckor före tjänstgöringsperiodens början enligt det nya schemat. Tjänstgörings-schemat ska vara stabilt och schemaändringar ska ej göras vid tillfälliga förändringar. Överenskommelse om att tillfälligt förskjuta arbetstiden kan ske med berörd medarbetare.

Medarbetare med rörlig tjänst enligt 2.3

I de fall medarbetare tjänstgör vid huvudarbetsplatsen ska ett arbetstids-schema med normal daglig tjänstgöringstid vara fastlagd.

Vid utläggning av arbetstid ska eftersträvas att antalet arbetsdagar är i genomsnitt högst fem per helgfri vecka.

I de fall den dagliga restiden till annan arbetsplats än huvudarbetsplats med 30 minuter överstiger resan mellan bostad och huvudarbetsplats sker resan på betald arbetstid för överskjutande tid.

Då medarbetare tjänstgör på annan arbetsplats än huvudarbetsplats under måndag-fredag anses medarbetaren ha fullgjort minst 7,5 timmar inklusive restid.

Medarbetare är inte skyldig att tjänstgöra på lördagar i vidare omfattning än vad som gäller i genomsnitt för övriga medarbetare vid apotek med lördagstjänstgöring.

Tjänstgöring på annan arbetsplats bör ske med beaktande av att medarbetaren om möjligt dagligen kan färdas mellan bostad och arbetsplats.

5.3 OB-regler vid schemalagd tjänstgöring

5.3.1 OB-tid

Vid arbete förlagt till nedanstående tider, och som inte utgör overtidsarbete, uppräknas arbetstiden enligt följande:

Obekväm arbetstid

| | Från kl | Till kl | Uppräknas med |
|----------------------------------------------------------|---------|---------|---------------|
| vardag, dock ej fredag eller lördag samt påföljande natt | 18.00 | 07.00 | 50 % |
| fredag samt påföljande natt | 18.00 | 07.00 | 75 % |
| lördag samt påföljande natt | 14.00 | 07.00 | 100 % |
| söndag samt påföljande natt | 07.00 | 07.00 | 100 % |

Vid förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med öppning och stängning ska tiden tillgodoräknas på samma sätt som tiden närmast efter öppning och före stängning.

Överenskommelse om att byta ut uppräknad tid mot kontant ersättning kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd medarbetare. Sådan överenskommelse bör då träffas i samband med den årliga verksamhetsplaneringen och gälla till nästkommande verksamhetsplanering.

5.3.2 OB-ersättning

För tjänstgöring lördag mellan kl 07.00 och 14.00 utges ersättning för den arbetade tiden med 50% beräknat på timlönen enligt 10.2. För arbete på helgdag, påsk, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton utges 100 % beräknat på timlönen.

För tjänstgöring dag före helgdag samt påföljande natt utges ersättning för den arbetade tiden med 100 % mellan kl 13.00 och 07.00, beräknat på timlönen enligt 10.2.

Medarbetare som beordras tjänstgöra på helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton erhåller ersättning enligt 6.4.3.

Om medarbetarens schemalagda arbetstid förskjuts under dagen till tid som rubriceras som obekväm arbetstid enligt 5.3.1 utges kontant ersättning med 50, 75 respektive 100 % för tider som framgår av tabellen i samma moment.

Kompensation för arbete utfört på obekväm arbetstid utges endast till medarbetare som har rätt till kompensation för övertidsarbete.

5.4 Beredskapstjänstgöring

Med beredskap avses att vara anträffbar för att i första hand ge råd och anvisningar, men om behov föreligger kunna infinna sig på arbetsplatsen senast inom en timme efter kallelse.

Beredskapstiden ersätts kontant med 12,5 % av medarbetarens timlön.

Vid beredskap från kl 13.00 lördag till kl 07.00 måndag samt från kl 18.00 dag före helgdag och påsk-, pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton fram till kl 07.00 dag efter helgdag ersätts tiden med ett kontant tillägg motsvarande 25 % av medarbetarens timlön.

Vid inställelse för tjänstgöring, även då beredskapstjänstgöring inte beordrats, ges övertidsersättning enligt 6.4 för arbetad tid dock minst tre timmar samt restidsersättning enligt 7.2. Övertids- respektive restidsersättning utges även till normalt icke övertidsberättigad personal. Dessutom utges ersättning för resa med taxi eller egen bil.

Vid tjänstgöring utan inställelse utges övertidsersättning enligt 6.4. Den sammanlagda tjänstgöringstiden avrundas till närmast högre halv timme.

5.5 Utbildning

Vid deltagande i utbildning, som fullgörs i tjänsten, tillgodoräknas ordinarie schemalagd tid. Eventuell uppkommen mertid respektive övertid utges enligt 6.

Ersättning för eventuell restid utanför ordinarie arbetstid regleras enligt 7.2.

6 Övertid och mertid

6.1 Rätt till övertidskompensation

Medarbetare har rätt till övertidskompensation för arbete som utförts utöver heltidstjänstgöring beräknat enligt 5.1, om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.

Till deltidsanställd medarbetare på apotek som utför arbete utöver den för deltidsanställningen gällande dagliga arbetstiden ges övertidskompensation om tjänstgöringen beordras mindre än två veckor i förväg.

Övertidskompensation utges inte till

- apotekschef
- informationsapotekare.

Om en medarbetare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertid eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete.

En sådan överenskommelse gäller för en period om ett semesterår om arbetsgivaren och medarbetaren inte överenskommer om annat. Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

6.2 Rätt till mertidskompensation

Till deltidsanställd medarbetare som beordras utföra arbete utöver den för deltidsanställningen gällande dagliga arbetstiden ges mertidskompensation.

Om mertidsarbetet pågår så att det tillsammans med ordinarie arbetstid överstiger 7,5 timmar per dag utges övertidskompensation för överskjutande timmar.

6.3 Övertidsutrymme

Sådan tid som ersätts enligt 6.4 nedan ska av arbetsgivaren registreras som övertid respektive mertid. Tid som ersätts som övertid enligt 6.1 andra stycket ovan ska registreras som mertid upp till 7,5 timmar per dag.

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid (inkl mertid) tas ut med högst 225 timmar per kalenderår förutsatt att 75 timmar kompenseras med ledig tid.

Allmän övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Utöver vad ovan sagts kan när synnerliga skäl föreligger extra övertid uttas under kalenderåret med ytterligare 150 timmar, efter överenskommelse mellan avtalsparterna.

Medarbetaren eller företrädare för berörd arbetstagarorganisation har rätt att ta del av sammanställningen av registrerad mertid respektive övertid (övertidsjournal).

6.4 Kompensation

Den tid på vilken övertids- och mertidskompensation ska beräknas avrundas till närmast högre halv timme.

Kompensation utges i kontant ersättning. Efter överenskommelse med berörd medarbetare, kan kompensation utges i form av ledighet.

Undantag:

Arbete under högst 15 minuter i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid räknas inte som övertid. Denna överskjutande tid om högst 15 minuter får inte utnyttjas regelbundet utan endast då särskilda skäl föreligger.

Medarbetare med en huvudarbetsplats enligt 2.1 eller två arbetsplatser enligt 2.2 eller medarbetare anställd på huvudkontor eller liknande administration

| Arbetstid ----- | Kompensation i form av kontant ersättning ----- | Kompensation i form av ledighet ----- |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 6.4.1) Mertid mån-lörd* | <u>Månadslön vid heltid</u> 161,3 | 1 timme för varje arbetad timme |
| 6.4.2) Övertid månd-fred 07.00-19.00 utom arbetsfri dag enl. 5.3.2 och dag före helgdag | <u>Mån.lön vid heltid x 1,5</u> 161,3 | 1,5 timme för varje arbetad timme |
| 6.4.3) Övertid annan tid | <u>Mån.lön vid heltid x 2,0</u> 161,3 | 2 timmar för varje arbetad timme |

* På huvudkontor eller liknande administration utges kompensation enligt 6.4.3 vid arbete på lördagar, om inte annat överenskommit mellan parterna.

Medarbetare med rörlig tjänst enligt 2.3

För arbetad tid över 150 timmar per helgfri period om fyra veckor utges timlönen beräknad enligt 10.2 samt ett tillägg på 75 %.

7 Restidsersättning

7.1 Ersättning vid tillfällig tjänstgöring inom apoteksgrupp

Vid tillfällig tjänstgöring inom apoteksgruppen utges, för restid som överstiger restiden till ordinarie arbetsplats med minst 30 minuter per dag, ett restidstillägg för överskjutande tid. Restidstillägg utges i form av kontant ersättning med timlön enligt 10.2.

7.2 Rätt till restidsersättning i övriga fall

Medarbetare har rätt till restidsersättning enligt 7.2.1 och 7.2.2 nedan om inte

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelse om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för overtidsarbete)
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen.

Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta.

7.2.1 Restid

Med restid som medför rätt till restidsersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från förrättningsorten.

Restid som faller inom klockslagen för medarbetarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid och medför ingen ytterligare ersättning. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om fordonet tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning.

7.2.2 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen

240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

månadslönen

190

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Beträffande begreppet månadslön, se 10.1. Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd medarbetares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

OB- eller övertidsersättning utges inte samtidigt som restidsersättning.

8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning erhålls enligt semesterlagen såvida inte annat anges nedan.

8.2 Del av året

Semesterledighet utges under semesteråret vilket sammanfaller med in-tjänandeåret som är löpande kalenderår.

För semesterår under vilket anställning påbörjats eller avser del av år utges semesterdagar med semesterlön med så många dagar som dessa förhåller sig till full semester, enligt 8.10, som antalet anställningsdagar under semesteråret förhåller sig till 365 dagar (skottår = 366 dagar). Arbetsdag då medarbetaren är frånvarande utan lön räknas som anställningsdag endast om sådan dag är semesterlönegrundande enligt 17 § Semesterlagen eller utgör dag då medarbetaren är semesterledig. Uppstår vid beräkningen brutet tal, avrundas detta till närmaste högre hela tal.

I den mån 4 och 5 §§ Semesterlagen ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges ovan ska dessa överskjutande semesterdagar utgöra semesterledighet utan semesterlön, om medarbetare så begär.

8.3 Visstidsanställda

Visstidsanställning för tid upp till tre månader medför ej rätt till semesterledighet. Rätt till semesterledighet föreligger dock i de fall ny anställning omedelbart följer på tidigare vistidsanställning och medför att anställningstiden sammantaget med den tidigare vistidsanställningen överstiger tre månader.

Om medarbetaren innehar flera i tiden åtskilda anställningar under ett semesterår ska detta ej medföra rätt till längre semesterledighet än vad som skulle följt av att vederbörande haft en sammanhängande anställning under semesteråret.

Om rätt till semesterledighet ej föreligger utges semesterersättning.

8.4 Semesteruttag

Vid semesteruttag konsumerar medarbetaren vid varje semestertillfälle ett visst antal semesterdagar. Dessa avräknas från det totala antalet semesterdagar för semesteråret vid varje semestertillfälle enligt vad som anges nedan.

Vid ledighet som omfattar en hel obruten helgfri kalendervecka konsumerar medarbetaren fem semesterdagar oavsett antalet ordinarie arbetsdagar den aktuella kalenderveckan.

Vid ledighet endast under del av kalendervecka konsumerar medarbetaren semesterdagar enligt nedan angiven formel. Detsamma gäller vid ledighet som omfattar kalendervecka varunder helg infaller.

$$\text{Formel: } \frac{5^*}{a} \times b = c$$

* = Om antalet vardagar i en kalendervecka blir färre än fem på grund av infallande helgdagar ska siffran fem ersättas med det verkliga antalet vardagar.

a = Antalet arbetsdagar (måndag-söndag) som medarbetaren enligt fastställt tjänstgöringsschema skulle fullgjort den aktuella kalenderveckan under vilken semesterdag(ar) förläggs.

b = Antalet arbetsdagar - exklusive infallande ledig(a) helgdag(ar) - medarbetaren är frånvarande den aktuella kalenderveckan under vilken semesterdag(ar) förläggs.

c = Semesterdag(ar) som konsumeras.

Som vardag avses svart dag i almanackan.

Som helgdag avses röd dag i almanackan (dock ej söndag såvida inte söndagen är helgdag) samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Som kalendervecka anses perioden måndag-söndag.

8.5 Förläggning

Semesterledighet bör förläggas så, att medarbetaren får en sammanhängande ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni-augusti, dock ska minst tre veckor utläggas sammanhängande under perioden maj-september.

Om särskilda skäl så föranleder kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren om avvikelser från vad som anges ovan.

Semesterdagar med semesterlön ska förläggas före semesterdagar utan semesterlön.

8.6 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje konsumerad semesterdag med semesterlön utgör

- 0,8 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön
- 0,5 % av summan av den rörliga lön som har erhållits under året.

För varje konsumerad semesterdag utan semesterlön görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 %.

Semestertillägg om 0,8 % och löneavdrag om 4,6 % regleras månaden efter semesterledigheten.

Semestertillägg om 0,5 % regleras efter kalenderårets slut.

Med aktuell månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad som utges för en sammanhängande tid av minst sex månader.

Med rörlig lön avses i detta sammanhang beredskaps-, övertids-, mertids- och OB-ersättning samt eventuell annan ersättning för tid som inte överstiger sex månader. Dessutom ingår restidstillägg vid tillfällig tjänstgöring på annan arbetsplats.

8.7 Sparad semester

Semesterdag med semesterlön som inte förlagts under semesteråret överförs till följande semesterår som sparad semesterdag. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Om semesterdagar på grund härav inte kan överföras utges istället semesterersättning enligt 8.8.

Förläggning av sparade semesterdagar sker före det att innevarande semesterårs semesterdagar förläggs.

Semesterlön för sparad semesterdag utges enligt 8.6, varvid dock ska beaktas att semesterlön som utges för varje sparad semesterdag baseras på medarbetarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

8.8 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet beräknad som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 8.6.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

8.9 Korrigering av semesterlön

I de fall medarbetarens lön förändrats under året ska semesterlönen korrigeras med hänsyn härtill.

Om medarbetare under semesteråret erhållit semesterlön som inte intjänats ska för mycket utbetald semesterlön återbetalas genom avdrag på innesående lön såvida inte det otillräckliga intjänandet av semesterlön beror på eget dödsfall.

8.10 Semesterns längd

Semester utgår med det antal vardagar per år, som framgår av nedanstående tabell.

| <u>Under året uppnådd ålder</u> | <u>antal semesterdagar</u> |
|---------------------------------|----------------------------|
| - 39 | 25 |
| 40 - 49 | 28 |
| 50 - | 29 |

Till följande medarbetare utges ytterligare tre semesterdagar per år

- apotekschef
- informationsapotekare
- medarbetare som enligt 6.1 träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att förekomsten av overtidsarbete kompenseras i lönen.

Antalet semesterdagar för ej övertidsberättigad medarbetare ska lägst uppgå till 30.

Medarbetare som förordnats till någon av ovanstående befattningar för en sammanhängande tid av mer än tre månader erhåller ytterligare semesterdagar i proportion till förordnandets längd, (d v s som förordnandet förhåller sig till 3 dagar för 12 månader eller, för medarbetare som ej under året uppnår 40 års ålder, som förordnandet förhåller sig till 5 dagar för 12 månader).

9 Tjänstledighet och löneförmåner

9.1 Föräldraledighet

9.1.1 Ledighet

Medarbetare äger rätt till tjänstledighet utan lön enligt lag om rätt till ledighet för vård av barn m m.

Medarbetare ska till arbetsgivaren anmäla önskemål om sådan tjänstledighet minst tre månader före tjänstledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska medarbetaren ange hur lång tid tjänstledigheten är avsedd att pågå.

Vill medarbetare utnyttja sin rätt att återgå i arbete, ska arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har tjänstledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, har medarbetaren inte rätt att återgå i arbete tidigare än två månader efter det att underrättelsen mottagits. Har tjänstledigheten varit avsedd att pågå kortare tid än en månad, är motsvarande tid en vecka.

9.1.2 Lön under föräldraledigheten

Till medarbetare, som är anställd tillsvidare med en arbetstid om minst 16 timmar per vecka och är tjänstledig i samband med barns födelse eller tjänstledig i samband med adoption (eller i adoptionssyfte mottaget fosterbarn) om barnet ej fyllt tio år, utges föräldralön under högst 150 dagar. För varje frånvarodag med rätt till föräldralön (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365}$$

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

Löneförmånerna utges dock ej om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska löneförmånerna reduceras i motsvarande grad.

9.2 Familjeangelägenhet av vikt

Medarbetare har rätt till ledighet utan löneavdrag för familjeangelägenhet av vikt under högst tre arbetsdagar per kalenderår. Ledigheten kan även omfatta halv dag.

Med familjeangelägenhet av vikt avses nära anhörigs svåra sjukdom eller begravning samt för vårdnadshavare vård av minderårigt barn vid hastigt påkommet behov av ledighet härför.

Det förutsätts att medarbetaren i första hand utnyttjar rätten till tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning enligt lag om rätt till ledighet för vård av barn, m m.

9.3 Militärtjänst

Medarbetare, som är tjänstledig för deltagande i militärtjänstgöring som avses i 17 § Semesterlagen, erhåller 90 % av den aktuella månadslönen med avdrag för dagpenning.

9.4 Tjänstgöring i civilförsvaret

Medarbetare, som är tjänstledig för tjänstgöring i civilförsvaret som avses i 17 § Semesterlagen, erhåller 90 % av den aktuella månadslönen med avdrag för dagpenning.

9.5 Läkare- och tandläkarbesök

Då besök för ersättningsberättigad vård enligt 12 inte kan ske utom arbetstid äger medarbetare erhålla ledighet utan löneavdrag. Detsamma gäller vid första besök hos tandläkare.

9.6 Förtroendeuppdrag

Medarbetare har rätt att motta statligt eller kommunalt förtroendeuppdrag. Medarbetare har rätt till tjänstledighet utan lön för sådant förtroendeuppdrag. Om arvodet för uppdraget inte svarar mot inkomstförlusten erhåller medarbetare löneutfyllnad för resterande del av inkomstförlusten.

9.7 Annan ledighet

Annan ledighet utan lön kan beviljas för hel eller del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

9.8 Anställningsförmåner

Medarbetare som är tjänstledig utan lön har under ledigheten inga anställningsförmåner enligt detta avtal såvida inte överenskommelse i det enskilda fallet träffats om annat.

Vid tjänstledighet som beviljas för en sammanhängande tid av högst en månad äger medarbetare dock rätt att vid inträffad sjukdom erhålla sjuklön enligt 11 och sjukvårdsförmåner enligt 12.

Medarbetare som är tjänstledig enligt lagen om ledighet för vård av barn har rätt till sjukvårdsförmåner enligt 12 under ledighetens inledande nio månader.

10 Allmänna bestämmelser om lön

10.1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare är månadsavlönad. Med aktuell månadslön avses fast kontant lön samt i förekommande fall arvode.

10.2 Formler

Deltidslön beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{veckoarbetstid} \times \text{månadslön för heltidsanställd}}{37,5}$$

Daglön beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön för heltidsanställd} \times 12}{365}$$

Timlön beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön för heltidsanställd}}{161,3}$$

10.3 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen såsom en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

För medarbetare som anställts för en period av högst tre veckor utges lön endast för faktisk fullgjord tjänstgöring beräknad per timme.

10.4 Ersättning vid tillfälligt förordnande som apotekschef

Till medarbetare som tillfälligt förordnats som apotekschef kan särskilt arvode utges från första dagen om förordnandet beräknas pågå längre än 14 dagar.

För ställföreträdande apotekschef sker denna prövning då ett förordnande pågått i mer än 3 månader i följd.

Om särskilt arvode utges bortfaller rätten till övertidsersättning.

11 Sjuklön

11.1 Rätt till sjuklön

Varje medarbetare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt Lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i 11.3.2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 11.4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning enligt lagen om ersättning åt smittbärare utges sjuklön enligt detta avtal.

11.2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska medarbetaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när medarbetaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om medarbetaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

11.3 Försäkran och läkarintyg

11.3.1 Försäkran

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en försäkran om att medarbetaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar medarbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL). Arbetsgivaren kan kräva att sådan försäkran ska vara skriftlig.

11.3.2 Läkarityg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukansmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarityg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarityg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

11.4 Sjuklönens storlek

11.4.1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

11.4.2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den kontanta ob-ersättning som medarbetaren gått miste om.

Anmärkningar

1. För medarbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

2. *Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt 10 karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt formeln för den andra och följande frånvarodagar i sjuklöneperioden.*
3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.*

11.4.3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Vid löneändring finns speciella regler i 11.4.4.

Med månadslön i 11.4.2 avses fast kontant månadslön samt i förekommande fall fasta lönetillägg per månad, t ex arvode.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan schema-period.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

11.4.4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

11.4.5 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 11.4.3 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

För medarbetare med månadslön över $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

Vid löneändring finns speciella regler i 11.4.4.

11.4.6 Smittbärare

Om en medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs avdrag med

$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstid}}$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 11.4.5.
Beträffande begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid", se 11.4.3.

11.5 Sjuklönetidens längd

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till medarbetaren.

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Medarbetaren tillhör grupp 1

- om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- om medarbetaren övergått direkt från en anställning i vilken medarbetaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Medarbetaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om medarbetaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden. Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Reducerad sjuklön

För medarbetare som är anslutna till företagets pensionsplan erhålls för efterföljande tid reducerad sjuklön enligt följande:

| Lön | Sjuklön |
|-----------------------|-----------------|
| - 7,5 basbelopp | 0 % av lönen |
| 7,5 - 20,0 basbelopp | 65 % av lönen |
| 20,0 - 30,0 basbelopp | 32,5 % av lönen |

Reducerad sjuklön erhålls till den tidpunkt då pensionsåldern inträder eller till den tidigare tidpunkt varifrån allmän försäkringskassa beviljar varaktig eller tidsbegränsad sjukersättning.

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till medarbetare upphör rätten till sjuklön.

11.6 Vissa samordningsregler

11.6.1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då medarbetaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 11.4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

11.6.2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring

Om medarbetaren får ersättning från annan försäkring än pensionsplanen eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

11.6.3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om medarbetaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statliga personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

12 Sjukvård m m

12.1 Omfattning

Medarbetare som är anställd för sex månader eller längre tid eller varit anställd sex månader under de senaste 12 månaderna äger rätt till ersättning enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Ersättning utbetalas endast med det belopp som överstiger vad medarbetaren har rätt att erhålla från allmän försäkringskassa enligt lagen om allmän försäkring eller från annan försäkringsinrättning hos vilken företaget tecknat försäkring.

Vid tjänstledighet utan lön utges inte förmånerna enligt denna paragraf om ledigheten är avsedd att omfatta längre tid än en månad. Såsom tjänstledighet utan lön betraktas i detta sammanhang inte de inledande nio månaderna av ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn.

Vid arbetsskada utges förmåner enligt denna paragraf endast med den del av totalkostnaden som inte ersätts enligt lagen om arbetsskadeförsäkring och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Ersättning enligt 12.2 och 12.3 utges ej om kostnaden är föranledd av olycksfall utom tjänsten.

12.2 Läkarvård

Medarbetare erhåller fri läkarvård av läkare ansluten till allmän försäkring. Erfordras för ställande av diagnos, röntgen eller annan undersökning ersätts även denna kostnad. Vård av annan läkare än som nämnts ovan kan även ersättas under förutsättning att arbetsgivaren på förhand godkänt valet eller lämnat anvisning.

12.3 Sjukvårdande behandling

Utgift för sjukvårdande behandling ersätts under förutsättning att remiss föreligger från i 12.2 angiven läkare och vården är ersättningsberättigad enligt lagen om allmän försäkring.

12.4 Förebyggande hälsokontroll

Medarbetare har rätt till ledighet utan löneavdrag för mammografi, gynekologisk och urologisk hälsokontroll.

12.5 Psykolog- och psykoterapibehandling

Utgift för undersökning eller behandling hos läkare, psykolog eller psykoterapeut vid öppenspsykiatrisk mottagning ersätts helt om vården är ersättningsberättigad enligt lagen om allmän försäkring.

Utgift för psykoterapi och psykoanalys hos privatpraktiserande läkare ersätts helt om läkaren är ansluten till allmän försäkring. Utgift för psykologbehandling eller psykoterapi hos privatpraktiserande leg psykolog, leg psykoterapeut eller annan av företaget godkänd psykoterapeut, vilken ej är ansluten till allmän försäkring, ersätts högst med belopp som motsvarar av försäkringskassan fastställt arvode avseende psykoterapeut ansluten till allmän försäkring. För ersättning enligt ovan krävs att remiss föreligger från i 12.2 angiven läkare och särskild överenskommelse om behandling och ersättning träffas mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

12.6 Läkemedel

Med läkemedel förstås vad därmed avses i lag om läkemedelsförmåner m m 2 § (SFS 2002:160).

12.6.1 För medarbetare gäller följande

Medarbetare erhåller för eget bruk

- receptförskrivna läkemedel som ingår i läkemedelsförmånen kostnadsfritt, upp till gällande högkostnadsskydd per rullande tolv månadersperiod samt
- receptfria läkemedel för eget bruk med 75 % rabatt upp till av statsmakterna beslutat högkostnadsskydd för läkemedel per kalenderår.

12.6.2 Läkare- och tandläkarrecept

Medarbetare erhåller även ersättning för arvode för utfärdande av läkar- och tandläkarrecept.

12.7 Sjukhusvistelse

Medarbetaren erhåller ersättning för sjukhusvistelse inom allmän sjukvård, motsvarande den kostnad som erlagts.

13 Anställningens upphörande m m

13.1 Uppsägningstid för tillsvidareanställda

Vid uppsägning från medarbetarens sida gäller följande uppsägningstider:

| Anställningstid | Uppsägningstid |
|------------------------|-----------------------|
| mindre än 2 år | 1 månad |
| fr o m 2 år till 6 år | 2 månader |
| fr o m 6 år | 3 månader |

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller uppsägningstiderna enligt LAS.

Anmärkning

De aktuella reglerna i LAS återfinns som bilaga.

Anmärkning

Medarbetare som anställdts före 1997-12-01 har en uppsägningstid på sex månader.

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Uppsägningstiden räknas från uppsägningdagen. Uppsägning ska ske skriftligt.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla.

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

13.2 Anställningens upphörande vid pension m m

Anställningen upphör senast vid pensionsålderns inträde. Härmed avses ingången av den månad, varunder medarbetaren uppnår lagstadgad pensionsålder.

13.3 Pensionärer – uppsägningstid

Om medarbetaren anställts efter det att medarbetaren har uppnått lagstadgad pensionsålder är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

13.4 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt arbete.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som så erfordras.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

13.5 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätten gäller endast befattning som ledigförklarats såsom tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning för längre tid än tre månader.

Arbetsgivarens val mellan företrädesrättsberättigad och tillsvidareanställda ska grunda sig på en jämförelse avseende kvalifikationer mellan arbetstagarorganisationerna såvida inte särskild överenskommelse träffas mellan företaget och arbetstagarorganisation om en omplacering av medarbetare med tillsvidareanställning.

Företrädesrätt eller tillsvidareanställning ger ej företräde till högre befattning.

Företrädesrätt måste åberopas vid ansökan till ledigförklarad befattning.

Företrädesrätten gäller inom företaget som helhet utan geografisk begränsning.

Anmärkning

För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning före 1997-12-01 gäller 25 § LAS i sin äldre lydelse innebärande företrädesrätt under 12 månader i de fall en sammanlagd anställningstid om minst 12 månader under den senaste tvåårsperioden föreligger. Om företrädesrätt förvärvas 1997-12-01 eller senare gäller LAS regler. Lagens regler om kvalifikationstid, 12 månaders anställning under den senaste treårsperioden, kan aldrig tillgodoräknas för tid före 1995-12-01.

13.6 Avskedande

Avskedande får äga rum, om medarbetaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

13.7 Avstängning

Bedömer arbetsgivaren att det ur säkerhetssynpunkt föreligger skäl att avstänga medarbetare från utövning av vissa anförtrodda arbetsuppgifter eller från all tjänstgöring ska avstängning ske i avvaktan på beslut om fortsatt anställning.

Skriftlig underrättelse om beslutad avstängning ska omedelbart ges till berörd arbetstagarorganisation. Innan beslut i anställningsfrågan fattas ska överläggningar äga rum med arbetstagarorganisationen.

Under avstängningen utges lön såvida inte annat överenskommits med arbetstagarorganisationen.

Protokollsanteckning

Beträffande huvudkontor eller liknande administration med undantag för Produktion och laboratorier, gäller vad som stadgas i LAS.

14 Förhandlingsordning

14.1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen gäller för rättstvister.

14.2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

14.3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid den lokala förhandlingen får part i detta avtal som vill fullfölja frågan påkalla förhandling hos motparten i avtalet (central förhandling).

Central förhandling ska påkallas senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. Part som försummar detta förlorar rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Anmärkning

I fråga om förhandling enligt 14.2 och 14.3 gäller härutöver bestämmelserna i Medbestämmandelagen (MBL). Bestämmelserna i MBL i övrigt avseende förhandlingar gäller likaså.

14.4 Giltighet

Avtalet gäller fr o m den 1 maj 2004 t o m den 30 april 2007.

Utdrag ur Lagen om anställningsskydd (LAS)

Anställningsavtalet

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föränleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (1996:1424).

5 a §

Avtal får även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. Lag (1996:1424).

Uppsägningstid

11 §

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 8 år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.
Lag (1996:1424).

Företrädesrätt till återanställning m m

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller för arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit

anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagarare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagararen har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagarare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. (Lag (1996:1424).

25 a §

En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §. Lag (1996:1424).

26 §

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller förträdesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Lag (1996:1424).

Övergångsbestämmelser avseende senaste ändringen i LAS

1. Denna lag träder i kraft, i fråga om 2 § den 1 juli 1997, i fråga om 5 § andra stycket den 1 januari 2000, och i övrigt den 1 januari 1997.
2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.
3. För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.
4. Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

Best.nr 6072 04.09